



**HAL**  
open science

## Être AMP en Poitou-Charentes : Mieux comprendre les logiques d'emploi et les trajectoires des AMP

Olivier Bouba-Olga, Etienne Fouqueray, Céline Allo, Bastien Bernela, Emilie Bourdu

► **To cite this version:**

Olivier Bouba-Olga, Etienne Fouqueray, Céline Allo, Bastien Bernela, Emilie Bourdu. Être AMP en Poitou-Charentes : Mieux comprendre les logiques d'emploi et les trajectoires des AMP. 2013, <http://www.obs-professionssolidaires.fr/productionDetail.jsp?currentNodeId=10&currentPage=productionD. hal-00839546>

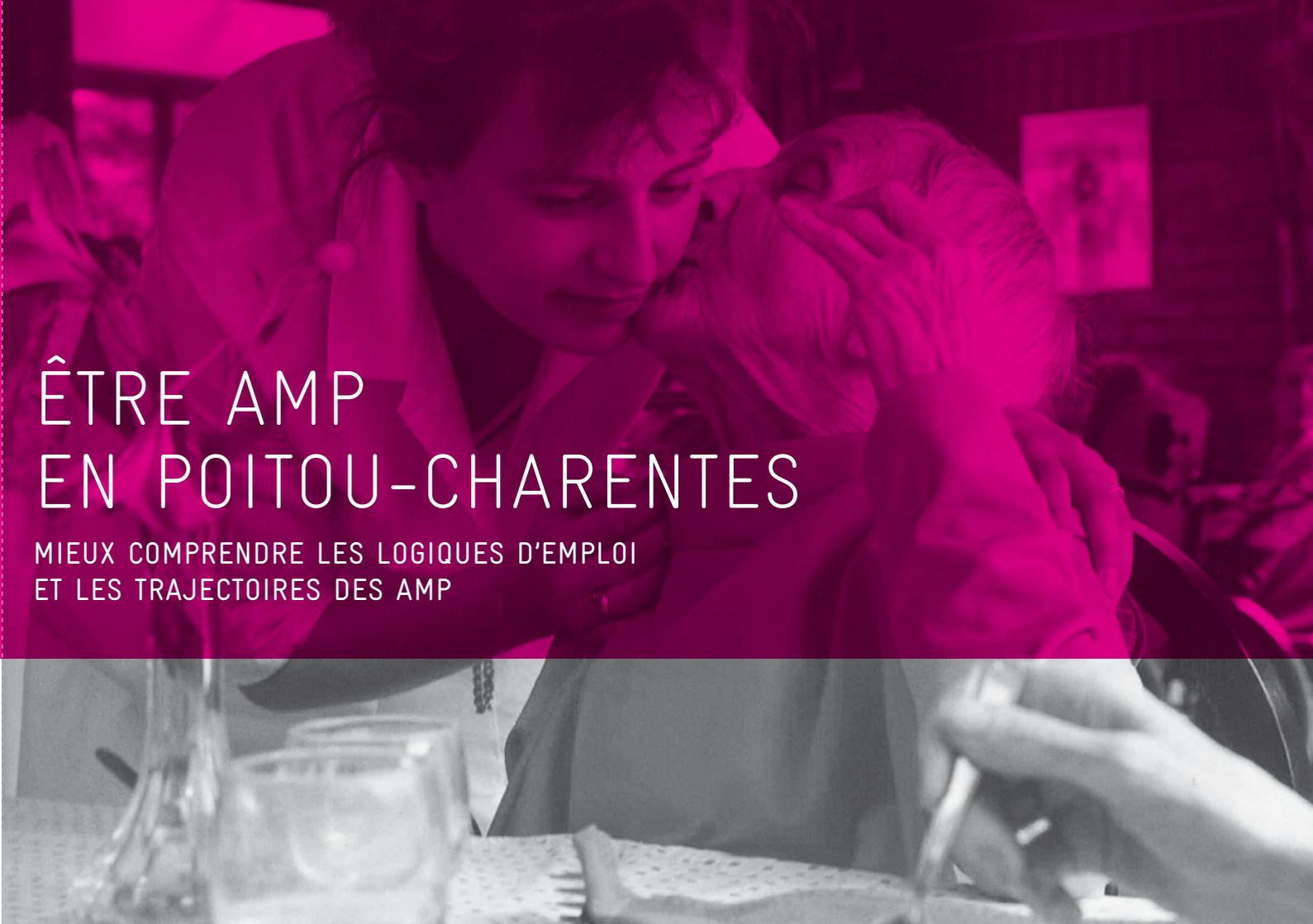
**HAL Id: hal-00839546**

**<https://hal.science/hal-00839546>**

Submitted on 28 Jun 2013

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



# ÊTRE AMP EN POITOU-CHARENTES

MIEUX COMPRENDRE LES LOGIQUES D'EMPLOI  
ET LES TRAJECTOIRES DES AMP

# ÉDITO

L'aide médico-psychologique est le premier emploi de la Branche professionnelle en région Poitou-Charentes, avec près de 1 800<sup>1</sup> postes. Par ailleurs, l'investissement consenti chaque année par Unifaf pour financer les parcours d'accès à la qualification d'AMP est substantiel. Ces constats appelaient depuis plusieurs années de multiples questionnements que l'on peut ainsi résumer : qu'est-ce qui explique la prééminence de cet emploi ? Quel devenir professionnel pour les salariés diplômés AMP ? Les éléments de réponse à ces interrogations devant également permettre de mieux apprécier le volume de personnes à qualifier chaque année pour répondre aux besoins d'emploi des établissements.

Ces questionnements nous ont conduit à proposer à l'Observatoire de la Branche de conduire une étude régionale. Ce projet avait une ambition singulière et nouvelle : étudier les trajectoires professionnelles d'individus diplômés depuis cinq à huit ans. Ambition qui a pu paraître démesurée au regard des difficultés méthodologiques et matérielles qu'elle impliquait : une analyse des trajectoires professionnelles d'AMP diplômés depuis près de dix ans !

Le prestataire retenu, le CRIEF, laboratoire de sciences économiques relevant de l'Université de Poitiers, a relevé le défi avec compétence, pertinence et créativité. Nous remercions l'équipe conduite par Olivier Boubas-Olga pour la grande qualité des travaux produits, le sens de l'écoute et du dialogue qui ont présidé à la réalisation de ce projet

Ces chaleureux remerciements s'adressent également aux 459 salariés et 120 étudiants qui ont répondu à l'enquête en décrivant longuement leur parcours ; ainsi qu'à toutes celles et ceux qui ont contribué à la relayer.

Les enseignements de cette étude vont être largement partagés. La mise à disposition d'une information éclairée et contextualisée fournit aux salariés et aux établissements des clés de compréhension sur les évolutions du secteur. Ces enseignements vont également permettre aux différents acteurs de notre Branche professionnelle, chacun dans son champ de compétences, d'orienter les politiques d'emploi et de formation.

**J. Boutin, Président de la Délégation Régionale Paritaire**

**H. Telali, Président-adjoint**

<sup>1</sup> Unifaf - L'Observatoire Enquête Emploi 2012.

# SOMMAIRE

<b>ÉDITO</b>	P. 02
<b>01 LA SURREPRÉSENTATION DES AMP EN POITOU-CHARENTES :</b>	
Entre effets de structure et spécificités régionales	P. 03
1.1 Le poids des effets de structure	P. 04
1.2 Les spécificités régionales	P. 06
<b>02 LES TRAJECTOIRES DES AMP</b>	
2.1 La « faible » mobilité des AMP	P. 10
2.2 L'effet stabilisateur du métier d'AMP	P. 12
2.3 Le profil des AMP formés en 2011 : quelle(s) évolution(s) ?	P. 13
<b>03 POUR ALLER PLUS LOIN</b>	P. 14

# 01 LA SURREPRÉSENTATION

## DES AMP EN POITOU-CHARENTES : ENTRE EFFETS DE STRUCTURE ET SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le secteur de la santé et de l'action sociale est le premier secteur de Poitou-Charentes en nombre de salariés, avec 82 715 professionnels en 2007, soit 16,1% de l'emploi régional. Au sein de ce secteur, l'emploi d'aide médico-psychologique (AMP) représente 2,3% des emplois totaux<sup>1</sup>. Cette part des AMP est plus importante lorsque l'on se focalise uniquement sur la Branche privée à but non-lucratif puisqu'elle atteint, en 2007, 8,5% de l'emploi, faisant de l'AMP le premier emploi de la Branche (Traitement des données Enquête Emploi 2007). L'emploi d'AMP est en région très significativement supérieur à ce qu'il est au niveau national au sein de la Branche privée non lucrative. Identifier les raisons de cette sur-représentation constitue un enjeu important pour les acteurs de la Branche, qu'ils soient employeurs (établissements et associations), financeurs (ARS et Conseils Généraux), formateurs (IRTS et GRETA) et surtout financeurs et gestionnaires de la formation professionnelle (OPCA).



### QUESTION DE MÉTHODE

Pour repérer ces deux types d'effets, nous mobilisons une analyse structurelle-résiduelle. Cette méthode statistique consiste en une décomposition de l'écart total entre le taux d'AMP d'une région (ou d'un territoire infrarégional) et le taux d'AMP moyen en France en un écart dit structurel et un écart dit résiduel

Un taux d'AMP plus fort en Poitou-Charentes qu'en France métropolitaine peut s'expliquer de deux façons : soit par la sur-représentation de certaines activités fortement employeuses d'AMP (ou symétriquement par la sous-représentation de telles activités), soit par des spécificités régionales à identifier (singularité du marché local du travail, stratégies de recrutement des établissements, offre de formation, etc.). Dans le premier cas, il s'agit **d'effets structurels**, dans le deuxième cas, **d'effets régionaux** (ou résiduels).

Identifier le poids de ces deux types d'effets est essentiel en termes d'action : si la sur-représentation des AMP est liée à des effets structurels, elle ne pourra être éventuellement modifiée que si la structure des activités change. À l'inverse, si elle n'est pas liée à des effets structurels, elle n'évolue que si les spécificités régionales évoluent. Dans ce dernier cas, le rôle des acteurs privés (établissements, associations, OPCA) et publics (financeurs, collectivités) est essentiel.

<sup>1</sup> Portrait du secteur sanitaire et social, Convergence N°10, ARFTLV.

## 1.1 LE POIDS DES EFFETS DE STRUCTURE

La sur-représentation des AMP constitue une caractéristique de la région Poitou-Charentes, comme de l'ensemble des départements qui la composent.

### UN TAUX D'AMP SUPÉRIEUR À LA MOYENNE DANS LES QUATRES DÉPARTEMENTS

Au niveau régional, l'écart total entre le taux d'AMP en Poitou-Charentes et le taux d'AMP en France est de 2,7 points qui se décompose en 1,5 points lié à l'écart structurel et 1,2 points, fruits d'effets géographiques propres à la Région (FIGURE 1). Au niveau infra-départemental, le département des Deux-Sèvres recense le plus fort taux d'AMP (11,6% des emplois de la Branche) devant celui de la Vienne (8,6%), de Charente-Maritime (7,5%) et enfin de Charente (6,5%). Point commun à ces quatre départements, ils ont tous un taux d'AMP supérieur à la moyenne nationale. Pour autant l'écart entre le taux d'AMP observé dans chaque département et le taux national s'explique de différentes manières. Notamment, il ressort que le département des Deux-Sèvres est le seul à avoir un écart résiduel supérieur à l'écart structurel, preuve que le fort taux d'AMP est principalement la conséquence de spécificités du territoire et de ses acteurs.

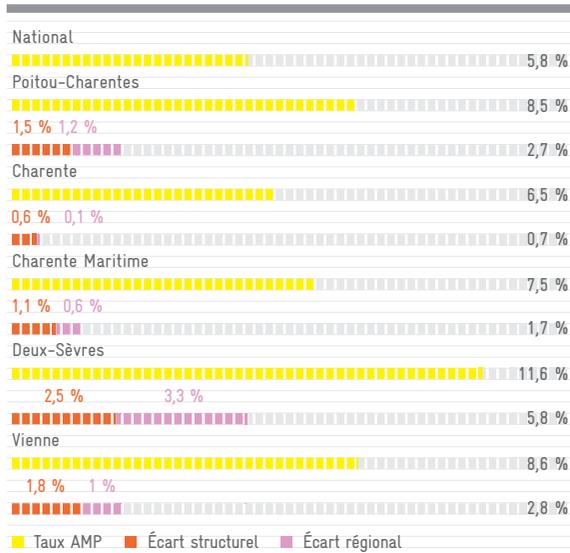
### LE POIDS IMPORTANT DES SECTEURS PERSONNES ÂGÉES ET PERSONNES HANDICAPÉES

L'importance de l'écart structurel observé signifie que l'activité de la région Poitou-Charentes se concentre essentiellement dans des secteurs fortement employeurs d'AMP, notamment les secteurs des personnes handicapées et des personnes âgées (FIGURE 2). À l'inverse, la faiblesse des activités sanitaires en région Poitou-Charentes (9% des emplois de la Branche contre 28% au niveau national) accentue la place prise par l'emploi d'AMP. Cette structure régionale est la conséquence de plusieurs phénomènes complémentaires. En Poitou-Charentes, les personnes de plus de 60 ans représentent un peu plus d'un quart de la population totale (26%) contre 22% en France métropolitaine. Surtout, il y a en région 90,1 personnes âgées de 60 ans et plus pour 100 personnes âgées de moins de 20 ans, plaçant Poitou-Charentes au 4ème rang des régions ayant l'indice de vieillissement le plus élevé. À titre de comparaison, en France métropolitaine, cet indice de vieillissement est de 67,2. Poitou-Charentes est donc un territoire où la population est âgée et vieillissante d'où une forte demande de services autour de la prise en charge de ces usagers. Dans ce contexte, la spécialisation des emplois de la Branche privée non lucrative axée sur le secteur des personnes âgées semble être une réponse à cette nécessité.

Outre la surreprésentation des personnes âgées, la région se caractérise également par une part des bénéficiaires à l'allocation pour adulte handicapé (AAH) supérieure à ce qu'elle est en France, induisant là encore des services et des emplois tournés vers ce public. Ce résultat se vérifie lorsque l'on observe les taux d'équipements, toute branche confondue, dans les secteurs des personnes âgées et du handicap en Poitou-Charentes et en France.

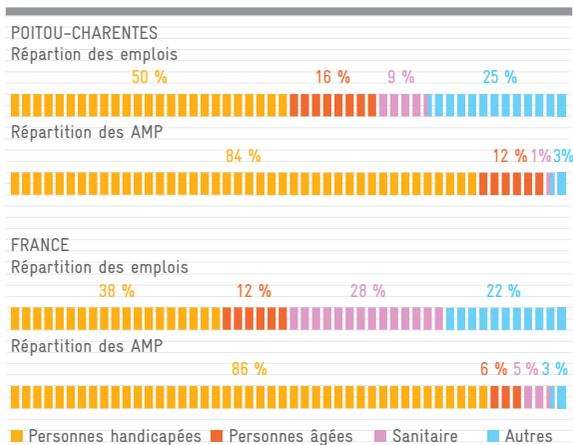
Mécaniquement, si l'on conjugue besoins supérieurs de la population et offre de services en adéquation avec ces besoins, on comprend que la Branche privée non lucrative de Poitou-Charentes soit structurée autour des secteurs des personnes âgées et du handicap. Attention néanmoins à ne pas perdre de vue les choix politiques et associatifs qui peuvent favoriser le développement d'une économie présentielle fondée sur une offre de prise en charge en direction de personnes dépendantes quelle que soit leur localisation. Dans une région plutôt rurale avec un fort pouvoir d'attractivité pour les personnes âgées (littoral), où l'emploi est tiré par de nombreux secteurs et non par un unique secteur fort, on peut comprendre aisément les intérêts d'une telle stratégie.

FIGURE 1. LES RÉSULTATS DE L'ANALYSE STRUCTURELLE RÉSIDUELLE



Source: Enquête Emploi 2007 – Unifaf et l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Traitement: Laboratoire CRIEF. Lecture: En Poitou-Charentes, le taux d'AMP est de 8,5 % ce qui représente un écart de 2,7 points de pourcentage avec le taux national (5,8 %). Cet écart se décompose en un écart structurel (1,5 points) et un écart résiduel (1,2 points).

FIGURE 2. RÉPARTITION DES EMPLOIS ET DE L'EMPLOI D'AMP PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Source: Enquête Emploi 2007 – Unifaf et l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Traitement: Laboratoire CRIEF. Lecture: le secteur des personnes handicapées regroupe 50 % des emplois de la Branche en région Poitou-Charentes contre 38 % au niveau national. Le secteur des personnes handicapées emploie 84 % des AMP de la Branche en région Poitou-Charentes, contre 86 % au national.

## 1.2 LES SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

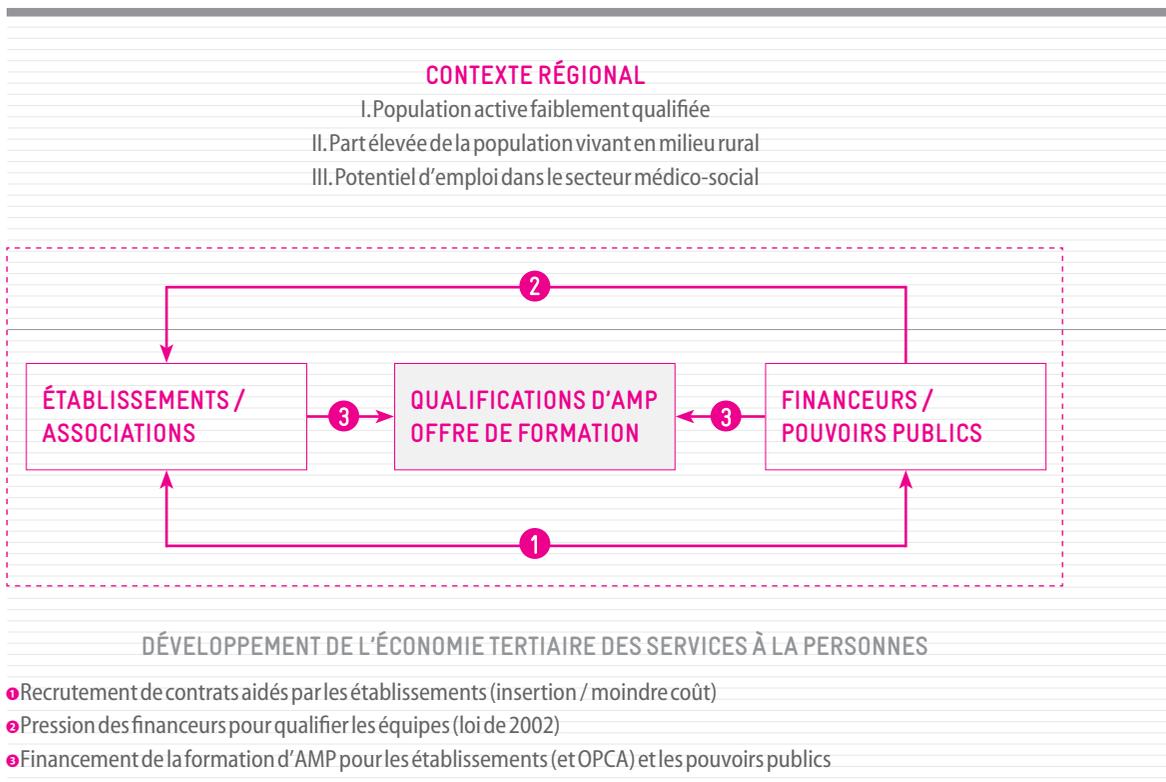
Les différences de taux d'AMP entre Poitou-Charentes et l'ensemble national ne s'expliquent pas uniquement par des effets structurels. Nous avons repéré trois autres éléments explicatifs complémentaires, à la base des effets régionaux observés.

### UN EFFORT SPÉCIFIQUE DE FORMATION D'AMP

La région Poitou-Charentes est particulièrement bien pourvue en nouveaux AMP diplômés, toute branche confondue. Que ce soit en 2006 ou 2008, la région « produisait » un nombre de nouveaux AMP par habitant, par bénéficiaire de l'AAH et par bénéficiaire de l'APA supérieur aux ratios français. Ce résultat est la conséquence d'une convergence d'intérêts entre les financeurs (Conseils généraux), les employeurs et leurs OPCA, et les pouvoirs publics (Conseils généraux, Conseils régionaux et Etat). Selon une directrice d'association, « historiquement, le développement des formations d'AMP est la conséquence

d'une pression des financeurs et des employeurs, notamment du secteur des personnes âgées » associée à une « volonté politique des Conseils généraux ». Ces derniers ont mené une politique de soutien à l'emploi par les contrats aidés. En effet, l'emploi d'AMP représente un vecteur d'insertion sociale pour des personnes peu ou pas qualifiées vivant en milieu rural. La Région Poitou-Charentes se caractérisant par i) une population active faiblement qualifiée et ii) une part élevée de la population vivant en milieu rural, on comprend bien les enjeux d'une telle politique. Une fois recrutés par les établissements, il a fallu qualifier

FIGURE 3. LA SUR-REPRÉSENTATION DES AMP EN POITOU-CHARENTES, RÉSULTAT D'UNE CONVERGENCE D'INTÉRÊT



ces « faisant fonction ». Les Conseils généraux ont alors incité les établissements à former ces professionnels allant parfois jusqu'à participer financièrement à cet effort. Cette politique d'emploi et de formation a été suivie par l'Etat qui, dans le même temps, anticipait le vieillissement de la population et les besoins qui allaient en résulter, faisant du secteur un secteur en tension. À cela se sont ajoutées des exigences de plus en plus fortes des financeurs sur la qualification du personnel. Au final, tous les acteurs ont accompagné le développement de l'économie tertiaire des services à la personne, et surtout le développement de l'emploi des personnes en difficulté sociale.

### L'AMP, UN SUBSTITUT DE L'AIDE-SOIGNANT DANS LES MAISONS DE RETRAITE

Les maisons de retraite de Poitou-Charentes recourent davantage aux AMP que celles du reste de la France. Plus précisément, il y a davantage de maisons de retraite en région qui embauchent des AMP (77 % contre 47 % au niveau national). Ce phénomène s'inscrit dans un contexte régional où le métier d'AMP est considéré comme un substitut du métier d'aide-soignant.

Ces deux professionnels de niveau 5 sont en effet compétents pour accompagner les personnes au quotidien et suivent les mêmes grilles de salaire. Bien entendu, l'aide-soignant est spécialisé sur les activités de soin tandis que l'AMP est dans une position intermédiaire entre le soin et l'éducatif, ce qui fait de ce dernier un professionnel polyvalent. Mais les différences sont parfois minces dans les établissements sur les tâches effectuées par chacun de ces professionnels. Un directeur d'EHPAD a ainsi signalé qu'au sein de l'équipe « *soin et accompagnement* » de son établissement, les AMP et les aides-soignants ont la « *même fonction* », à savoir un travail « *très marqué sur les aides aux actes de la vie quotidienne* ». Pour cette raison, il considère que pour travailler en EHPAD « *il faut que les AMP fassent un travail de deuil sur tout ce qu'elles rêvaient de faire après leur formation, l'animation, les activités* ». Cette substituabilité est renforcée par le positionnement des Conseils généraux et de l'ARS Poitou-Charentes, financeurs des maisons de retraite EHPAD. En effet, aucun ne différencie les AMP des aides-soignants, regroupant ces deux professionnels au sein d'une même catégorie.

Dans ce contexte, une question reste ouverte : pourquoi les établissements n'ont-ils pas directement fait le choix de qualifier leur personnel sur le métier d'aide-soignant ? D'une part, la formation d'aide-soignant est accessible par un concours,

les places sont donc limitées. D'autre part, l'organisation de la formation d'aide-soignant n'est pas adaptée à l'alternance. En effet, la formation d'aide-soignant a lieu sur une période d'un an et mobilise quasiment à temps plein le stagiaire, avec des conséquences économiques (coût du remplacement et organisationnel (sous-effectif) pour les établissements, notamment les plus petits. Il ne faut pas non plus négliger l'impact de l'accessibilité de la formation d'AMP, dispensée sur tout le territoire picto-charentais, ni le coût de la formation d'AMP, moindre par rapport à celui de la formation d'aide-soignant.

Un autre élément explicatif tient au soutien des pouvoirs publics. Entre 2002 et 2005, suite à une sollicitation des établissements privés marchands et associatifs et des OPCA, l'Etat, à travers ses services déconcentrés en région, a créé un EDDF (Engagement de développement de la formation) pour soutenir les programmes de formation des maisons de retraite. Cet outil visait à apporter un appui financier aux entreprises faisant un effort pour qualifier leurs équipes. Cet accord n'ayant pas pu être étendu au niveau national, la région Poitou-Charentes a donc été la seule à porter cette politique. Le titre principal visé par l'EDDF « maison de retraite » était celui d'AMP. L'Etat ne voulait pas intervenir sur les professions réglementées d'où le choix de privilégier le titre d'AMP au détriment de celui d'aide-soignant. L'investissement très fort consenti par l'Etat (1 200 000 euros sur 4 ans soit 35 % du coût total des opérations de formation) sur cet EDDF a permis à de nombreux professionnels d'obtenir une qualification. Le choix des AMP plutôt que des aides-soignants s'explique enfin par la difficulté, en région, de recruter ce second profil : 46,2 % des établissements de Poitou-Charentes déclarent avoir des difficultés de recrutement sur le métier d'aide-soignant, contre 39,3 % France entière. Les entretiens avec différents acteurs institutionnels et professionnels ont confirmé le caractère « compensatoire » du recours à l'AMP. Selon un enquêté, « *depuis plusieurs années, les établissements recrutent de plus en plus d'AMP pour faire face aux difficultés de recrutement sur le métier d'aide-soignant* ». Un autre confirme que son établissement « *est obligé de recruter des AMP* » car il n'y a « *pas assez d'aides-soignants* » sur le marché du travail.

## L'AMP, UN PROFESSIONNEL À MOINDRE COÛT DANS LE SECTEUR DES ADULTES HANDICAPÉS

Les établissements pour adultes handicapés de Poitou-Charentes recourent davantage aux AMP que ceux du reste de la France. Ils sont d'une part plus nombreux à embaucher des AMP (64% contre 55% au niveau national). D'autre part, ceux qui en embauchent accordent une place plus importante aux AMP dans leurs équipes.

Une partie de l'explication rejoint ce que nous avons dit pour les maisons de retraite : les établissements pour personnes handicapées ont dû qualifier leurs équipes pour répondre aux principes de la loi de 2002. Mais contrairement aux EHPAD, l'AMP n'a pas été un recrutement de substitution. En revanche, la formation d'AMP a permis aux établissements qui employaient des faisant fonction de les former sur un premier niveau de qualification peu coûteux.

Une autre partie de l'explication, plus spécifique à ce secteur, est à chercher du côté des financeurs et des associations. Les établissements pour adultes handicapés sont financés à la fois par les Conseils généraux et par l'ARS, sans référence à une norme concernant la composition des équipes des établissements. Leur engagement financier s'adapte à la spécificité de chaque établissement, comme le confirme un financeur : « *c'est le type de handicap qui détermine les besoins en prise de charge et donc le taux d'encadrement* ».

Jusqu'à la création récente de l'ARS, les établissements proposaient aux financeurs un budget qui était ensuite négocié puis validé. La composition des équipes était donc pensée par l'établissement ou l'association mais elle dépendait de l'approbation du financeur : « *Au moment de l'ouverture du foyer occupationnel, l'établissement est parti sur un taux*

*d'encadrement d'un adulte pour cinq personnes maximum, et a souhaité composer ses équipes d'éducateurs spécialisés et d'AMP. Telle qu'elle a été proposée, cette composition a été refusée par les financeurs (le Conseil général). Pour conserver le taux d'encadrement d'1/5, l'établissement a dû prendre moins d'éducateurs spécialisés que prévu et donc plus d'AMP* ». (...) « *Si on veut être compétitif dans les appels à projet, il faudra recruter des AMP plutôt que des éducateurs spécialisés, c'est un métier d'avenir dont le champ professionnel va être élargi* ».

Cependant, pourquoi cette influence serait-elle plus importante en Poitou-Charentes que dans les autres régions françaises ? Un premier élément est avancé par un technicien de l'agence régionale de santé. Selon lui, « *les coûts à la place dans le secteur du handicap sont plus faibles en Poitou-Charentes, ce qui peut s'expliquer par des moyens mis à disposition des établissements moins importants qu'au niveau national* ». En conséquence, il arrive que « *les établissements, pour augmenter leur taux d'encadrement, recrutent des AMP plutôt que d'autres professionnels car un salaire d'éducateur en milieu de carrière, ça fait 1,3 ETP d'AMP* ».

Un deuxième élément consiste à reconnaître que le poids des financeurs n'est pas la raison principale de la composition des équipes des établissements, mais qu'elle résulte plutôt des politiques de ressources humaines des associations. Dans les Deux-Sèvres, le responsable d'une association du secteur des adultes handicapés reconnaît ainsi qu'a été menée jusqu'à récemment une stratégie de croissance rapide « *à des coûts relativement bas par rapport à la moyenne des autres établissements* », en s'appuyant sur le recrutement de personnes sans qualification au poste d'AMP, qui ont ensuite été qualifiées.



# 02 LES TRAJECTOIRES DES AMP

## 2.1 LA « FAIBLE » MOBILITÉ DES AMP

Se prononcer sur la mobilité des personnes suppose en amont de définir précisément ce que l'on entend par mobilité, notion multiforme (changement de métier, de secteur, de zone géographique, etc.). Nous proposons ici de nous focaliser sur l'une d'elles : la mobilité métier. Nous montrerons alors que la mobilité métier est plutôt faible, ce qui s'explique par l'effet stabilisateur de l'emploi d'AMP.

Sur l'ensemble des personnes interrogées, 73 % occupaient un emploi d'AMP dès la fin de formation, proportion qui monte à 77 % au moment de l'enquête (FIGURE 4). Si l'on y ajoute les personnes de niveau équivalent à l'AMP (aide-soignant principalement) ou de niveau supérieur (éducateur spécialisé et moniteur-éducateur principalement), les taux s'élèvent respectivement à 90 % en fin de formation et à 92 % au moment de l'enquête. N'ayant pas de point de comparaison avec d'autres secteurs d'activité, il convient de rester prudent face à ces chiffres, mais on peut malgré tout les considérer comme élevés, plus élevés qu'attendus.

Si l'on se focalise sur le sous-ensemble des personnes ayant connu une mobilité métier, on observe que pour 61 % d'entre elles, il s'agit d'une mobilité horizontale (FIGURE 5). Celle-ci peut prendre deux formes : soit il s'agit d'AMP qui évoluent vers un métier de niveau équivalent (27 % des cas de mobilité horizontale), soit, surtout, des professionnels de niveau équivalent évoluent vers le métier d'AMP (73 %).

Pour 21 % des personnes ayant connu une mobilité métier, il s'agit d'une mobilité verticale, c'est-à-dire vers un métier de niveau supérieur. Très majoritairement, cela concerne des AMP qui ont évolué vers les métiers de moniteur-éducateur et d'éducateur spécialisé (90 % des cas de mobilité verticale).

Afin d'identifier les déterminants de la trajectoire des per-

sonnes enquêtées, nous avons procédé à des estimations économétriques de la probabilité d'observer une mobilité. Les variables testées correspondent aux caractéristiques des personnes (sexe, âge, niveau de formation, département de localisation, ...) et à différents éléments de leur trajectoire professionnelle (année d'obtention du diplôme, type de financement de la formation, expérience antérieure, secteur d'activité, type de contrat de travail, ...). La FIGURE 6 reprend les résultats pour les variables exerçant un effet statistiquement significatif sur la probabilité testée. La variable qui influe le plus fortement, en négatif, sur la probabilité de connaître une mobilité métier est le fait d'être AMP en fin de formation. Les individus ont atteint leur objectif professionnel, ils souhaitent se stabiliser, un très faible nombre s'oriente ensuite vers un autre métier. L'appartenance au secteur des adultes handicapés influe également négativement sur la mobilité, les conditions de travail dans ce secteur, comparativement aux autres secteurs, expliquant sans doute la volonté d'y rester. Le niveau de formation exerce à l'inverse une influence positive sur la mobilité métier, les individus concernés considérant le métier d'AMP comme une étape de leur parcours professionnel.

La faible mobilité observée peut s'expliquer en partie par le fait que les personnes enquêtées sont sorties récemment de formation (depuis huit ans au plus pour la promotion 2003). Nous les avons donc interrogées également sur leur désir, dans le futur, de changer de métier. Seules 20 % évoquent ce souhait, chiffre relativement faible, notamment si on le compare aux personnes actuellement en formation, qui sont plus nombreuses à envisager cette perspective : le souhait de changer d'employeur est d'autant plus élevé (30 %) que les personnes connaissent des conditions de travail difficiles.



### QUESTION DE MÉTHODE

Afin d'identifier le degré de mobilité des AMP, nous avons mené une enquête auprès des AMP formés entre 2003 et 2006 en Poitou-Charentes, auprès de 459 personnes (soit 49 % de l'ensemble des personnes formées sur cette période). Nous avons procédé à des analyses quantitatives (analyses statistiques et traitements économétriques), complétées par une

analyse qualitative (réalisation de seize portraits d'AMP). En complément, nous avons interrogé les AMP en cours de formation (107 personnes), afin d'identifier d'éventuelles similarités ou dissemblances dans les profils et les attentes de ces deux populations.

FIGURE 4. LA MOBILITÉ MÉTIER DES AMP

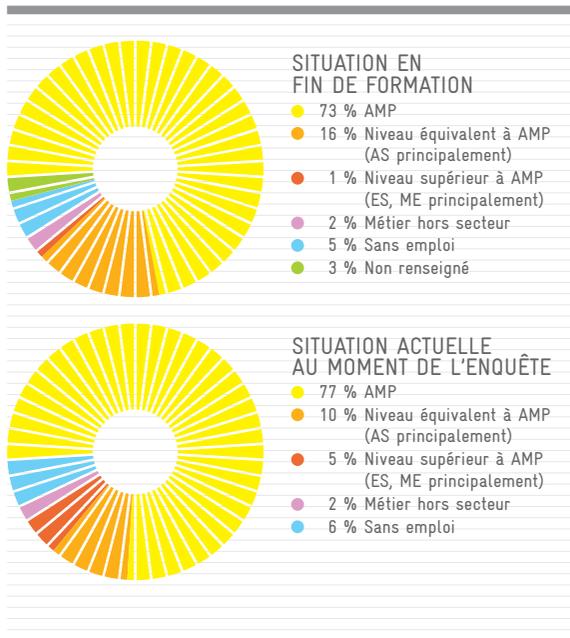


FIGURE 5. TYPES DE MOBILITÉ MÉTIER

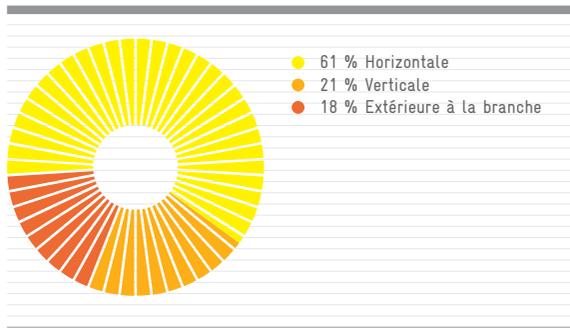
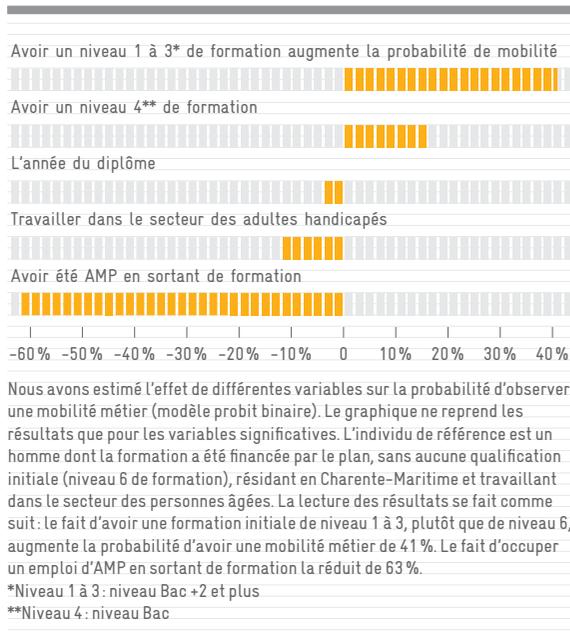


FIGURE 6. LES DÉTERMINANTS DE LA MOBILITÉ MÉTIER



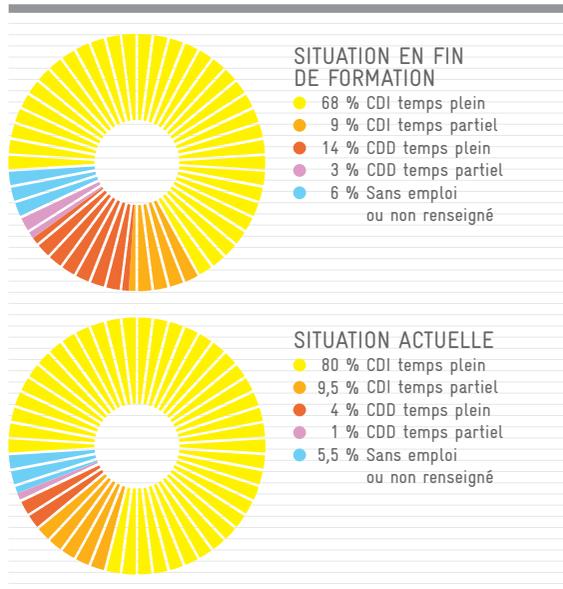
## 2.2 L'EFFET STABILISATEUR DU MÉTIER D'AMP

Explication essentielle du souhait des personnes enquêtées de rester AMP tient à l'effet stabilisateur de cette profession. Dès la sortie de formation, ils sont 77 % à disposer d'un Contrat à durée indéterminée (CDI), à temps plein ou à temps partiel. Cette proportion monte à près de 90 % au moment de l'enquête. (FIGURE 7)

Des analyses statistiques complémentaires et les entretiens semi-directifs confirment cette hypothèse. Nombre des personnes interrogées ont connu des trajectoires heurtées et souvent précaires avant l'entrée en formation, l'obtention du diplôme puis d'un emploi stable dans le domaine visé est vécu comme un aboutissement. Plusieurs des personnes interrogées insistent sur ce point : « Ma formation a été un virage dans ma vie et je ne la regrette pas du tout parce qu'en fin de compte, oui j'ai trouvé ma voie et oui, j'étais faite pour travailler là dedans » ; « Quand on n'a pas de formation, on fait des remplacements et puis après c'est fini. Je le vois, il y a un turn-over de remplaçants : ils font 20 contrats (parfois ce sont des contrats de 8 heures) et puis après c'est fini. Je n'avais pas envie d'être comme ceux qui sont arrivés en même temps que moi ».

On trouve d'autres éléments de preuve de l'effet stabilisateur du métier d'AMP en distinguant la situation sur le marché du travail des personnes formées à l'époque sous contrat de qualification de celles bénéficiant d'un financement par le plan de formation. À court terme, c'est-à-dire immédiatement après la formation, les personnes sous contrat de qualification ne sont que 47 % à bénéficier d'un CDI contre 78 % pour celles bénéficiant d'un financement par le plan de formation. Dans le même sens, 39 % des « contrats de qualification » bénéficiaient d'un salaire supérieur à 1200€ par mois, contre 56 % pour les « plans de formation ». Mais au moment de l'enquête, les différences initiales ont totalement disparu : le taux de CDI est de 80 % pour les premiers et de 82 % pour les deuxièmes (différence non significative statistiquement), la part bénéficiant d'un salaire supérieur à 1200€ est de 76 % pour les « contrats de qualification » et de 83 % pour les « plan de formation », différence là encore statistiquement non significative.

FIGURE 7. NATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL DES PERSONNES ENQUÊTÉS



## 2.3 LE PROFIL DES AMP FORMÉS EN 2011 : QUELLE(S) ÉVOLUTION(S) ?

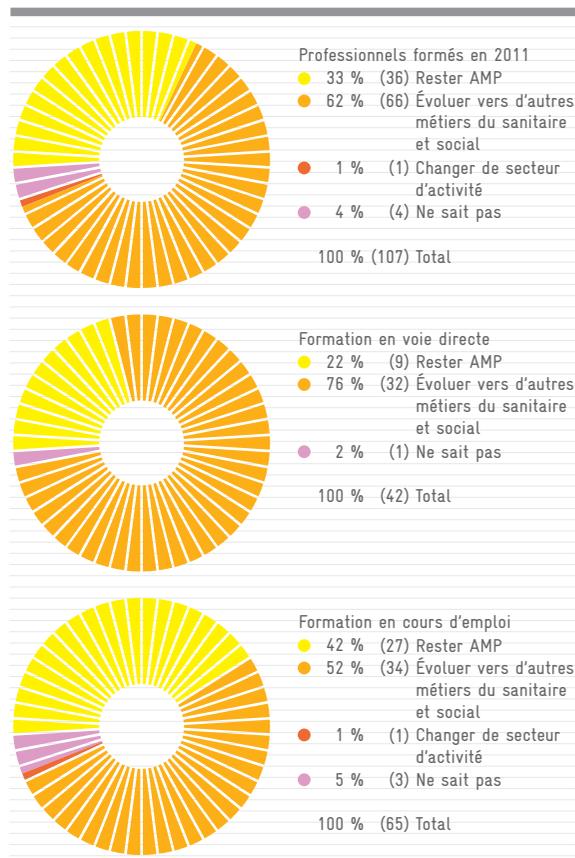
Une enquête menée auprès des AMP formés entre 2003 et 2006 ne garantit pas que les personnes actuellement formées aient le même profil ni qu'ils suivent la même trajectoire professionnelle. Nous avons donc mené une enquête complémentaire auprès des AMP formés en 2011. Les analyses menées conduisent à distinguer deux profils, selon que les personnes suivent la formation en tant que salariés (les « cours d'emploi », 65 personnes) ou non (les « voies directes », 42 personnes).

Les personnes accédant à la formation en tant que salariés présentent des caractéristiques très proches de celles des AMP formés entre 2003 et 2006 : leur âge moyen est de 33 ans (contre 32 ans) 86 % sont des femmes (contre 92 %), 85 % ont une expérience du secteur dans les deux populations, leur ancienneté dans le secteur est très proche (7,1 ans contre 7,2 ans), leur expérience sur le métier d'AMP est également similaire (66 % des AMP formés en 2011 ont une expérience de ce métier contre 62 %) ; une proportion proche, enfin, a tenté d'autres concours avant l'entrée en formation (37 % contre 39 %). Ils ne se distinguent finalement que par le niveau de diplôme (37 % des personnes actuellement en formation ont un niveau supérieur ou égal au bac contre 29 % des anciens diplômés) et par le type de financement de la formation, avec une fréquence plus forte de contrats de professionnalisation et plus faible des plans de formation.

À l'inverse, les « voies directes » présentent des caractéristiques significativement différentes : les hommes sont plus nombreux (21 % contre 8 %), leur expérience dans le secteur est plus faible (60 % contre 85 %), tout comme leur ancienneté (3,9 ans contre 7,2 ans) ou encore leur expérience sur le métier d'AMP (40 % contre 62 %). Leur niveau de diplôme est significativement plus élevé, puisque 57 % ont un niveau supérieur au bac, contre 29 % pour les anciens diplômés. Ils présentent cependant quelques similitudes, puisque leur âge moyen est le même, ainsi que leur ancienneté dans la vie active (12 ans pour les deux populations).

Si l'on se focalise non plus sur les caractéristiques des personnes mais sur la trajectoire professionnelle qu'ils envi-

FIGURE 8. LE PROJET PROFESSIONNEL DES AMP



sagent, on observe qu'elle est sensiblement différente : alors que, comme nous l'avons vu, 80 % des AMP formés entre 2003 et 2006 désirent rester AMP, ils ne sont que 33 % parmi les professionnels formés en 2011 (22 % pour les « voies directes » et 42 % pour les « cours d'emploi ») (FIGURE 8). Bien sûr, il ne s'agit que d'intentions, mais les différences sont suffisamment significatives pour que l'on s'attende, dans les années à venir, à un degré de mobilité métier plus important que ce que l'on a pu observer ces dernières années. Peut-être ces différences s'expliquent-elles par le niveau de formation plus élevé des nouveaux diplômés. Ces derniers considèrent le métier d'AMP comme une étape dans leur parcours professionnel.

## 03 POUR ALLER PLUS LOIN

<sup>1</sup> L'Observatoire & Unifa, en partenariat avec 4 OREF et le laboratoire ART-DEV, Regards croisés sur les mobilités, le cas de salariés de la Branche sanitaire, sociale, médico-sociale, privée à but non-lucratif, 2012. [www.obs-professionnel.unifa.org](http://www.obs-professionnel.unifa.org)

### LES DÉTERMINANTS TERRITORIAUX DE L'EMPLOI

Les résultats de cette première série d'analyses sont une confirmation d'hypothèses fortes formulées autour des résultats de l'Enquête Emploi 2007, confirmées par l'Enquête Emploi 2012 : il n'existe pas de modèle ou d'équipe-type par catégorie d'établissement. Par exemple, en foyer de vie, la part des AMP dans les équipes éducatives varie de 46 % en Alsace à 81 % en Poitou-Charentes. Ainsi, la région Poitou-Charentes s'illustre par une dynamique spécifique, liée à l'interaction entre différents facteurs : caractéristiques de la population active ; politiques publiques d'insertion, d'emploi et de formation ; politiques associatives et stratégie de croissance ; stratégies de l'offre de formation locale. Ces constats plaident pour développer une vision territoriale des enjeux emploi-formation, ce qu'on appelle la GPECT : gestion prévisionnelle des emplois et compétences territoriale.

### PRENDRE EN COMPTE LA STABILITÉ DE L'EMPLOI

L'analyse des trajectoires des AMP montre que cet emploi correspond à une phase de stabilisation de carrière pour des personnes ayant connu une première vie professionnelle. Ce résultat est important pour la compréhension des enjeux emploi-formation de la Branche. Il fait écho à d'autres études sur les mobilités<sup>1</sup>, qui relèvent également que l'accès au secteur sanitaire, social et médico-social peut être le résultat d'un parcours d'(ré)insertion parfois tortueux. La réalisation de ce projet professionnel est le résultat d'une conciliation complexe, d'un compromis entre attraction pour ce métier, niveau d'étude, opportunités professionnelles et contraintes familiales. L'insertion dans le secteur est ainsi permise par la mobilisation d'un capital spécifique d'expériences, d'appétences, de compétences, issues des sphères professionnelles, personnelles et bénévoles.

Ces constats portent des séries de questions, qui s'adressent à la fois aux responsables des associations et aux politiques régionales de formation.

Si cette stabilité des AMP en poste se confirme, quelles orientations donner aux politiques de formation ? Quel volume d'AMP faut-il former pour ces prochaines années sachant que la pyramide des âges en région est plus favorable qu'au niveau national (l'Enquête Emploi 2012 révèle que 66 % des AMP de la région en CDI ont moins de 45 ans, contre 62 % au niveau national) ? Quelle sera la capacité d'insertion professionnelle dans un contexte mêlant croissance des besoins liée au développement des politiques de la dépendance (mais dont les conséquences sur les volumes d'emploi d'AMP sont difficiles à prévoir) et contraintes budgétaires ? Faut-il réorienter la formation vers des « spécialités », types de publics ou pathologies, pour répondre à des besoins nouveaux ou émergents (handicap psychique, addictologie) ? Quelles sont les perspectives de parcours professionnels pour les AMP qui souhaitent évoluer dans le secteur ?

### PRÉPARER L'ÉMERGENCE DE NOUVEAUX PROFILS

Enfin, les nouveaux profils émergeant sur le métier ouvrent un champ de réflexions. Moins expérimentés mais dotés d'un capital scolaire plus élevé que leurs prédécesseurs, leurs attentes sont différentes, tout comme leurs envies d'évoluer. Le poste d'AMP constitue plus clairement pour eux la première marche d'un parcours. En quoi ce changement de profil (et notamment ces compétences scolaires) va-t-il modifier l'approche et l'exercice du métier ? Comment sera-t-il possible d'appuyer cette volonté d'évolution ? Autant de nouveaux défis dans la gestion des emplois et des compétences d'un métier devenu central pour la Branche professionnelle.

Publication réalisée sous  
la direction de la DRED Unifaf  
par le CRIEF  
Université de Poitiers :  
O. Bouba-Olga; E. Fouqueray;  
C. Allo; B. Bernela; E. Boudu  
Conception  
Service communication Unifaf  
Design graphique  
Atelier Marge Design  
Photographie  
© Jacques Grison  
Infographies  
Laurent Stefano  
Impression  
Imprimerie Chirat

Avec 1800 contrats et 12 % des effectifs de la Branche en 2012, Poitou-Charentes est la région qui compte et diplôme la plus forte concentration d'aides médico-psychologiques. Cette singularité pose de nombreuses questions aux acteurs régionaux de l'emploi et de la formation : quelles sont les origines de ce pari du « tout-AMP » et faut-il l'infléchir ? Pour les AMP en poste et en devenir, quelles trajectoires professionnelles, quelles perspectives de carrière ? Autant de questions au cœur d'une étude ambitieuse qui a mobilisé des outils statistiques avancés et le témoignage de 600 AMP diplômés ou en voie de l'être.

#### COLLECTION ÉTUDES NATIONALES



Approfondir les problématiques d'emploi dans la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif, éclairer les enjeux et les perspectives, tels sont les objectifs poursuivis par l'Observatoire dans le cadre de ses publications nationales.

##### À venir

- ☉ L'Aide-soignant dans la Branche
- ☉ La filière éducative
- ☉ La famille des infirmiers
- ☉ Les médecins dans la Branche
- ☉ La filière du travail protégé

#### COLLECTION RÉSULTATS ENQUÊTE EMPLOI



Les résultats de l'Enquête Emploi 2007 ont permis de réaliser 22 portraits régionaux de Branche, actualisés avec les données disponibles les plus récentes.

##### Déjà disponibles

- ☉ Portrait de la Branche en Aquitaine
- ☉ Portrait de la Branche en Poitou-Charentes
- ☉ Enquête Emploi 2007 : enseignements et perspectives, PDF interactif (avec Unifaf)

#### COLLECTION ÉTUDES RÉGIONALES



L'Observatoire finance et suit la réalisation d'études régionales portant sur les évolutions de l'emploi sur un secteur ou sur un territoire.

##### Déjà disponibles

- ☉ Portrait de 5 métiers en Aquitaine, synthèse
- ☉ Alsace, une Branche en mouvement, synthèse

##### À venir

- ☉ Le secteur des adultes en difficulté sociale en Ile-de-France, synthèse
- ☉ Tableau de bord de l'emploi en Pays-de-la-Loire
- ☉ Les évolutions des ESAT en Rhône-Alpes, synthèse



CONNECTEZ-VOUS SUR LE PORTAIL DE LA BRANCHE [WWW.PROFESSIONSOLIDAIRES.COM](http://WWW.PROFESSIONSOLIDAIRES.COM)